PuntoSicuro

ARTICOLO DI PUNTOSICURO

Anno 13 - numero 2639 di lunedì 30 maggio 2011

Un piano di valutazione dell'efficacia del percorso formativo

Indicazioni per valutare la formazione ricevuta dal singolo e la qualità/efficacia del percorso formativo per i lavoratori impegnati nella variante autostradale di valico e nelle grandi opere. Il piano di valutazione e il processo valutativo.

Bologna, 30 Mag - Nei giorni scorsi PuntoSicuro ha presentato il documento " **Indicazioni operative per la formazione alla sicurezza dei lavoratori impegnati nella Variante autostradale di valico e nelle grandi opere**", pubblicato a cura della Provincia di Bologna e dell' AUSL Bologna.
Del documento, che ha l'obiettivo di favorire una **formazione efficace** all'interno dei grandi cantieri, abbiamo presentato alcune proposte innovative relative al piano formativo di cantiere (PFC) e al piano formativo personalizzato (PFP).

Ora ci soffermiamo invece su un aspetto delicato di ogni momento formativo: la **valutazione**.

La valutazione è infatti il "processo attraverso il quale si verificano la **qualità** (incluso il gradimento) e l'**efficacia** del processo formativo (in termini di apprendimento delle conoscenze che si intendono trasmettere, delle competenze ed abilità pratiche, comportamentali e relazionali che si vogliono far acquisire, nonché di concreta e sistematica applicazione nella quotidianità del lavoro ed in condizioni di emergenza delle stesse)".
In particolare le valutazioni di cui parliamo sono quelle "interne al percorso formativo, e sono finalizzate a giudicare la formazione ricevuta dal singolo lavoratore e la qualità/efficacia del percorso formativo nel suo complesso", non si tratta cioè di "valutazioni finalizzate al controllo/vigilanza sulla formazione".

Pubblicità
<#? QUI-PUBBLICITA-MIM-[DVD036] ?#>

Il documento ricorda l'importanza della **valutazione degli esiti didattici sul singolo lavoratore**, "in particolare in tutti quei casi in cui è necessario attestare un'idoneità tecnica specifica alla mansione/ruolo: in questi casi se la valutazione è negativa non è possibile attribuire al lavoratore il compito ed il ruolo di cui trattasi, ovvero di adibirlo alla mansione a rischio di particolare criticità".
Si fa ad esempio riferimento alla necessità di controllo di una "adeguata e documentata formazione" dei lavoratori all'articolo 16 (Verifica dell'idoneità tecnico-professionale dell'impresa provvisoriamente aggiudicataria) della Legge Regionale n. 38 del 13 luglio 2007 con cui la Regione Toscana ha dettato le "Norme in materia di contratti pubblici e relative disposizioni sulla sicurezza e regolarità del lavoro".

Gli esiti delle valutazioni dei singoli lavoratori sono inoltre "essenziali per procedere alla valutazione del processo formativo".
Ad esempio un "riscontro negativo o comunque insoddisfacente della maggior parte dei discenti, comporta una ricaduta sul percorso didattico stesso, nel senso che induce a modificare quei parametri (dalle condizioni logistiche al linguaggio dei docenti, dalla modalità di articolare i contenuti ai tempi impiegati per svilupparli, dai materiali didattici alla modalità con cui eseguire le esercitazioni, etc.) che si sono rilevati più critici".

Una valutazione deve essere **pianificata correttamente**, ad esempio stabilendo:
- "chi deve valutare (i soggetti);

- cosa deve essere valutato (gli oggetti);
- con quali metodi e strumenti si deve valutare;
- con quali criteri si deve valutare;
- quali sono le diverse fasi ed i tempi su cui si articola il processo valutativo;
- quali sono le azioni (prevedibili) conseguenti agli esiti".

In particolare i **soggetti** che "devono valutare sono diversi per le varie fasi e per i diversi obiettivi; fondamentalmente, si possono distinguere due tipologie di soggetti: i formatori stessi (intendendo con questo termine sia chi progetta la formazione sia chi la realizza, ovvero docenti tutor, coordinatore), i quadri dell'azienda (dirigenti, preposti), le figure di garanzia (CSP, CSE, RLS ove presenti, seppure questi ultimi in un ruolo differente)".

Gli **oggetti** della valutazione sono:
- le conoscenze e competenze presenti all'inizio del processo formativo;
- "il gradimento espresso dai discenti nei confronti del processo formativo e del modo con cui si realizza;
- la comprensione di quanto viene esposto nel corso delle attività di formazione (in aula, in particolare);
- l' apprendimento (delle conoscenze, delle competenze ed abilità, pratiche, comportamentali, relazionali, per il dettaglio delle quali si rimanda al capitolo sugli obiettivi educativi specifici);
- l'applicazione di tali competenze in modo corretto e sistematico nel lavoro quotidiano, nonché in caso di situazioni di emergenza;
- la permanenza e consolidamento nel tempo delle competenze apprese e delle modalità corrette e sistematiche della loro applicazione sul campo".

Anche i **metodi**, e i relativi strumenti applicativi per valutare, sono molteplici, variando con l'oggetto da valutare, le fasi ed i tempi.
Ad esempio possono essere: colloquio individuale, di gruppo o collettivo; intervista di gruppo o collettiva; focus group; questionari a scelta multipla o a risposta aperta o misti (da somministrare o individualmente o in gruppo, ma sempre con modalità assistita); prove pratiche; osservazione dei comportamenti (libera o con griglia o check list predefinita di osservazione e rilevazione); esercitazioni e simulazioni (ovvero osservazione dei comportamenti individuali e collettivi in condizioni create o indotte dal valutatore in aula o sul campo).

Riguardo ai **criteri**, vediamo insieme quelli relativi alla **valutazione del percorso formativo**, rimandandovi alla lettura del documento originale in merito ai criteri per la valutazione del singolo discente.

Per valutare l'**efficacia del percorso formativo** "sono utilizzabili diversi criteri, che vanno applicati agli esiti delle elaborazioni statistiche dei risultati ottenuti dai singoli".
E qualora si utilizzino "criteri quantitativi (es. quante risposte giuste in un questionario, quanti casi di comportamento corretto in una osservazione rilevata con griglia, ecc.) si dovrà predefinire il livello di accettabilità che fa considerare soddisfacente il risultato per ciascun obiettivo ritenuto essenziale".
Dove invece il valutatore utilizza "criteri qualitativi o semiquantitativi (quindi più soggettivi e non immediatamente quantificabili)", è bene che il giudizio venga espresso in base ad una classificazione in ranghi, con scala a 4 punti, per evitare i comodi valori centrali delle scale basate su un numero di punti dispari (come 3 o 5): buono, accettabile, scarso, insufficiente (queste scale e i relativi criteri interpretativi sono da definire caso per caso, comunque prima di iniziare l' attività formativa)".

Per concludere riportiamo brevemente le **fasi** ed i **tempi** in cui si articola il **processo valutativo**:

- "fase preliminare (per la valutazione del contesto e delle competenze di base): questa valutazione fa parte della fase di analisi e definizione dei bisogni formativi";
- "fase di realizzazione delle diverse attività formative, in aula e on the job (per la valutazione in progress di comprensione e apprendimento, nonché per la rilevazione continua della qualità percepita del processo e delle sue criticità), al fine di apportare aggiustamenti e modifiche, ove necessari, in tempo reale;
- fase di conclusione delle attività formative (per la valutazione di gradimento e per la valutazione a breve di apprendimento, anche attraverso il confronto comparativo col livello di competenza iniziale);
- fase immediatamente conseguente alla conclusione delle attività formative (il primo mese successivo) per la valutazione a breve dell'applicazione concreta nei comportamenti quotidiani delle competenze acquisite;
- fase di valutazione a medio termine (fino a sei mesi dopo la conclusione delle attività formative per la valutazione a distanza intermedia del consolidamento e mantenimento dell'applicazione concreta nei comportamenti quotidiani delle competenze

acquisite, nonché verifica dei comportamenti in caso di emergenza);
- fase di valutazione a lungo termine (fino ad un anno dopo la conclusione delle attività formative per la valutazione a distanza del consolidamento e mantenimento dell'applicazione concreta nei comportamenti quotidiani delle competenze acquisite, nonché verifica dei comportamenti in caso di emergenza);
- fase di valutazione permanente, ovvero introduzione sistematica nella prassi di lavoro di indicatori che consentano di monitorare la situazione, affidandone la gestione a figure puntualmente identificate e responsabilizzate".

Provincia di Bologna, AUSL Bologna, " Indicazioni operative per la formazione alla sicurezza dei lavoratori impegnati nella Variante autostradale di valico e nelle grandi opere", a cura del gruppo di lavoro coordinato da Leopoldo Magelli - Provincia di Bologna (formato PDF, 2.69 MB).

Questo articolo è pubblicato sotto una Licenza Creative Commons.

---

www.puntosicuro.it